

Luther.

Modèles de contrats de travail : mises à jour requises !

La rentrée a été particulièrement chargée pour les Ressources humaines des employeurs luxembourgeois, contraints de revoir et d'amender leurs modèles de contrats de travail, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2024.



Raphaël Schindler, Counsel,
Head of de la pratique
Employment de Luther

La loi du 24 juillet 2024, par laquelle le Luxembourg a transposé la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, a allongé la liste des clauses obligatoires, tout en restreignant certaines autres clauses, pour les contrats de travail conclus à partir du 4 août 2024.

NOUVELLES CLAUSES OBLIGATOIRES

Aux clauses déjà considérées comme obligatoires par le Code du travail luxembourgeois, la loi du 24 juillet 2024 en a ajouté un certain nombre qui visent à informer le salarié sur (notamment) : les modalités liées aux heures supplémentaires et à leur rémunération, tous les compléments de salaire et primes (s'il y en a) et les modalités de leur paiement, les conditions de forme et les délais de préavis à respecter pour mettre fin au contrat, les conditions d'application d'une période d'essai (le cas échéant), et l'identité de l'institution de sécurité sociale compétente.

On ne saurait que conseiller aux employeurs de revoir leurs modèles de contrats de travail, car le fait de ne pas inclure une information obligatoire dans un contrat peut constituer une infraction pénale, passible d'une amende allant de 251 à 5 000 euros (ou de 500 à 10 000 euros si l'employeur est une personne morale) par salarié concerné.

NOUVELLES RESTRICTIONS SUR CERTAINES CLAUSES

En vertu de la loi du 24 juillet 2024, les clauses d'exclusivité, qui empêchent un salarié de s'engager dans une autre relation de travail en dehors des heures de travail convenues, sont considérées comme nulles, sauf lorsque le cumul d'emplois serait incompatible avec des raisons objectives définies par la loi, telles que : la santé et la sécurité au travail, la protection du secret des affaires, l'intégrité du service public ou la prévention de conflits d'intérêts. Il faudra donc examiner au cas par cas si une clause d'exclusivité peut ou non être valablement incluse dans un contrat de travail.

La loi limite également la possibilité d'inclure des périodes d'essai dans les contrats de travail à durée déterminée : désormais, une période d'essai ne peut plus excéder un quart (1/4) de la durée du contrat (ou de la durée minimale pour laquelle il est conclu).

Afin d'éviter de mauvaises surprises, les employeurs seront bien avisés de modifier leurs modèles de contrats de travail afin qu'ils tiennent compte de ces nouvelles restrictions.

ABOUT US

Luther S.A. société anonyme
registered with the Luxembourg Bar
Aerogolf Center, 1B, Heienhaff Senningerberg,
1736 Senningerberg, Luxembourg
luther-lawfirm.lu